السيرة الشخصية والعلمية

أولا": المعلومات الشخصية

1. الاسم الكامل واللقب : علي محمد رضا يونس الطحان
2. محل وتاريخ الولادة : محافظة نينوى / الموصل / 1982
3. الحالة الاجتماعية : متزوج
4. الديانة والقومية : مسلم – عربي
5. العنوان الدائم : العراق – موصل – حي النور

ثانيا": البريد الالكتروني

E-mail :alimohammadr2000 @yahoo .com– موبايل (07701735654)

ضمان المساواة في الأجر في الشريعة الإسلامية والنظريات الوضعية

(دراسة مقارنة)

المقدمة:_

إن التطبيق الأمثل للقواعد الإسلامية في جميع المعاملات يحقق لنا التوازن الأمثل في اقتصاد البلدان وان الشعوب لترتقي من خلال تمسكها بمجموعة من القيم تحكم علاقات أفراده ، تمثل صمام أمان له في مواجهة العواصف التي قد تعصف به وعلى رأسها الشريعة الإسلامية الغراء التي جاءت بالعديد من القيم ،كقيم العدالة والتضامن والإخاء والمساواة ، وهذه القيم لها أثرها ، غير المنكور في المجتمع وتأثيرها الواضح في اقتصاده ،ويستوي كونها محل احترام وتقدير وتفعيل ، أو كانت محل عدم ثقة من قبل بعض الفئات أو الأفراد ، لكن في جميع الفروض ، فإن احترام قيمة المساواة أو تجاهلها ، فان له مردوداً إنسانياً واجتماعياً واقتصاديا واضح يظهر في تماسك المجتمع وقوته الداخلية أو في هشاشته متى ظهرت الفئات المهمشة التي تعاني من إهدار مبدأ المساواة ،وقد أقرت الشريعة الإسلامية بوجه عام ، مبدأ المساواة أو عدم التمييز في بداية الأسس والمبادئ العامة التي تحكم

العلاقات الإنسانية والمقومات الأساسية للنظام العام الإسلامي التي يحظر الخروج عليها أو المساس بها [1].

ومن المتفق عليه أيضا ان تعزيز مبدأ التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة هو أمر ضروري وذلك لان أي إخلال بإتاحة تكافؤ الفرص بين العمال سيؤدي سلبا إلى الإخلال بالمساواة بين العمال من حيث الأجر [2].

فضلاً عن دور الدولة ومسؤوليتها الكبيرة في ضمان المساواة وتحقيقها في مكان العمل

أولاً : أهمية الموضوع

يعد عنصر الأجر من العناصر الأساسية والمهمة في حياة العامل وتحقيق العدالة فيه لابد لها من قاعدة ركيزة تتمحور حول أسس ذات قيمة عالية في التطبيق تتمثل في المساواة التي وضعتها الشريعة الإسلامية نصب عينها لغرض تطبيق التوزيع العادل وهذا أيضا مادار في نصوص القوانين والنظريات الوضعية

ثانياً : مشكلة البحث

يثير موضوع الضمان في توزيع الأجر على المستحقين واتخاذ المساواة قاعدة وأساسا لتوزيعه إشكالية تتمثل في كيفية التوفيق بين المصالح المختلفة التي تعمل على وضع المساواة وضمانها في ميزان الحق لغرض توزيع الأجر والأسس الشرعية التي بينتها الشريعة الإسلامية فضلا عن القواعد والنصوص في النظريات الوضعية وهذه الإشكالية هي التي يدور البحث حولها .

ثالثاً : فرضية البحث

يستلزم البحث في هذا الموضوع الإجابة عن السؤال الآتي :
هل الضمان المنصوص علية في القواعد الوضعية كافيا لتحقيق المساواة مقارنة مع الشريعة الإسلامية ونصوصها؟

رابعاً : منهجية البحث

اعتمدنا في البحث على المنهاج التحليلي المقارن وذلك من خلال تحليل ودراسة كل من الأسس التي قيلت بصدد قاعدة المساواة في الاجر سواء في التشريع الإسلامي أم التشريع الوضعي .

([1]) د.احمد البرعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي ، عقد العمل الفردي ، المرجع السابق ، ص100-101.

([2]) مكتب العمل الدولي : المساواة في العمل مواجهة التحديات ، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، التقرير الأول (باء) مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 96 ، جنيف ، 2007.

خامساً : هيكلية البحث

لبلوغ ما تقدم تتوزع مادة البحث على مبحثين هما :

المبحث الأول :مبدأ المساواة في الأجر في التشريعات الوضعية والشريعة الإسلامية

المبحث الثاني :مبدأ المساواة في الأجر في ظل القانون الدولي

المبحث الأول
مبدأ المساواة في الأجر في التشريعات الوضعية والشريعة الإسلامية

ان المساواة بين العمال من الحقوق المهمة للعامل ، سواء أكان رجلاً أم امرأة وهو أكثر أهمية بالنسبة إلى المرأة العاملة ، التي كانت تعاني من التمييز ضدها في شروط العمل ، وخاصة فيما يتعلق بالأجر .

لذا كان من اللازم إقرار مبدأ المساواة بين العمال فيما يخص الأجور وعدم إقامة أية تفرقة بينهم على أساس الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين ، ويصاحب تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في الواقع الوطني العديد من الإشكاليات التي تحيط به وتتصل في مجملها بالسياق الاجتماعي والثقافي الذي يشكل إطاراً عاماً ينبع منه المبدأ.

وعليه سنعالج في هذا المبحث مبدأ المساواة في التشريعات الوطنية كمطلب أول ، وسنتناول في المطلب الثاني لمبدأ المساواة بين الجنسين والذي يمثل الإسلام مكونه الأساسي .

المطلب الأول

مبدأ المساواة في التشريعات الوضعية

لقد تفاوتت التشريعات العربية في النص على مبدأ مساواة المرأة بالرجل في مختلف الميادين ، السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، فجاء بعضها بنص صريح بذلك ، وجاء البعض الآخر بعبارات عامة يستفاد منها ضمناً إقرار مبدأ المساواة ، سواء أكان ذلك على صعيد التشريعات الأساسية (الدساتير) ، أم كان على صعيد التشريعات العادية (القوانين) وخاصة قوانين العمل ، وذلك حسب التفصيل الآتي:_[1]

أولا :المساواة في الأجر في ظل الدساتير الداخلية :_

اهتمت العديد من دساتير الأقطار العربية بحقوق الإنسان بشكل عام ، وبمبدأ المساواة بشكل خاص ، فجاءت بعض هذه الدساتير لتنص على المساواة في الحقوق والواجبات أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين ، وذهب البعض الآخر منها ابعد من ذلك لينص على المساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع بجميع الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ومن بين المجموعة الأولى من الدساتير العربية ، دستور جمهورية العراق الدائم لعام 2005 ، نص على ان:_(العراقيين متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي)[2] .

أما من بين المجموعة الثانية من الدساتير العربية التي نصت على المساواة بين النساء والرجال ، دستور جمهورية مصر العربية لعام 1971 ، حيث نصت المادة الحادية عشرة منه على ما يأتي :_ (تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة

([1]) د.ناظم عارف ، مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل ، دراسة مقارنة ، بحث منشور على الموقع الالكتروني : www.ararblawinfo.com

([2]) المادة (14) من الدستور العراقي الدائم لعام 2005 .

نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية) [1] .

ثانيا : المساواة في الأجر في ظل التشريعات العادية:_ [2]

لقد جاءت التشريعات العادية في الدول العربية وقوانين العمل بشكل خاص بحماية خاصة للأجر إذ جاء النص على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في عدد كبير من قوانين العمل ومن بينها مصر والعراق وغير ذلك من الدول.

أما فيما يتعلق بالمشرع المصري فلقد نص قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003 ان حق العمل مكفول للمرأة والرجل سواء بسواء ، وفي هذا الإطار جاء تعريف قانون العمل في مادته الأولى بأنه :_ (كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه)[3] .

نلاحظ ان المشرع المصري لم يكتفِ بإدراج النساء العاملات مع الرجال العاملين تحت تعريف واحد ، بل حرص على النص بصراحة على تأكيد المساواة بين العامل والعاملة ، خاصة فيما يتعلق بالأجر وهو أهم حق للعامل وهو المجال الذي كانت فيه التفرقة وعدم المساواة واضحة قديماً[4] .

أما فيما يتعلق بموقف المشرع العراقي فقد حرص على المحافظة – من خلال ما نص عليه في قانون العمل الحالي رقم (71) لسنة 1987 – على مبدأ المساواة

---

(1) د.احمد شوقي المليجي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مؤسسة روز اليوسف ، القاهرة ، 1984 ، ص393 .

(2) د.احمد البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ، ج2 ، المرجع السابق ، ص254 .ود. محمد عبد الفتاح زاهر ، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد ، ط1 ، 2003 ، ص294 . ود. خالد حمدي عبد الرحمن ، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل ، دار النهضة العربية ، 2005–2006 ، ص109 وما بعدها .

(3) هبة محمد خالد ، المجلس القومي للمرأة ودوره في النهوض بالمرأة العاملة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 2008 ، ص61 .

(4) د.محمد لبيب شنب ، المركز القانوني للمرأة في التشريعات العربية ، بحث مقدم إلى مؤتمر الغردقة حول (بعض الجوانب الاجتماعية والقانونية للمرأة في مصر) ، الغردقة من 10–15 سبتمبر 1988 ، ص433.

وتحقيق أهداف هذا المبدأ شأنه شأن نظيره المصري ، حيث يلاحظ ان المرأة العراقية قد ازدادت مشاركتها في جميع النشاطات الاقتصادية في الآونة الأخيرة [1].

المطلب الثاني

مبدأ المساواة في الأجر في الشريعة الإسلامية

يشكل الإسلام المكون الرئيسي للحضارة العربية ، وهو بذلك يمثل المصدر الجوهري والحاسم للسياق الثقافي والاجتماعي والاقتصادي الذي يعمل ويطبق في ظله مبدأ المساواة بين الجنسين ويستمد منه مضمونه وأبعاده المختلفة[2] .

ولقد أكدت الشريعة الإسلامية السمحاء على المساواة بين الرجل والمرأة في جميع التكاليف والأعباء الدينية من العبادات ، والقواعد الأساسية للدين التي بني عليها الإسلام[3] .

وقد أقرت الشريعة الإسلامية بوجه عام ، مبدأ المساواة أو عدم التمييز في بداية الأسس والمبادئ العامة التي تحكم العلاقات الإنسانية والمقومات الأساسية للنظام العام الإسلامي التي يحظر الخروج عليها أو المساس بها[4] .

تحتل المرأة مكانة كبيرة لم تكن موجودة من قبل ذلك لكون الإسلام جاء بمبدأ المساواة بين بني البشر جميعاً،وهذا يصب في إيجاد التوازن الذي ينتهي بنا إلى اقتصاد إسلامي ذا بنية قوية بإعطاء الفرص لجميع بني البشر كل حسب مؤهلاته بدون أي غبن وتمييز، وان الله تبارك وتعالى قد ساوى بين البشرية منذ إن خلقهم من أصل واحد **((يَاأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنثى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ))**[5] .

([1]) هناء حسون السعدي ، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في العراق ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة ، جامعة بغداد ، 1983 ، ص86 .

([2]) د.محمد احمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة ، المرجع السابق ، ص85 .

([3]) د.خالد مصطفى فهمي ، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوطني ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2007 ، ص35 .

([4]) د.محمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة ، المرجع السابق ، ص85 .

([5]) سورة الحجرات الآية (13).

ويقول الله تبارك وتعالى ((**يَاأَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمْ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالا كَثِيرًا وَنِسَاءً**)) [1] .

ولقد وضعت الشريعة الإسلامية للمسلم والمسلمة نظام الخطاب الواحد ، هو خطاب الدين لم تفرق بينهما أو تمنح احدهما حقاً مغايراً للآخر ، قال تعالى ((**إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا**)) [2] .

ويساوي الإسلام بين المرأة والرجل كقاعدة عامة في مجال الحقوق المختلفة والقيام بالواجبات المتعددة ومصداقاً لذلك يقول سبحانه وتعالى ((**لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبْنَ**)) [3].كذلك فان الإسلام لم يفرق بين شخص وآخر وقال رسولنا الكريم محمد (صلى الله عليه وسلم) (لا فضل لعربي على أعجمي إلا بالتقوى)[4].

كما نظر الإسلام للمرأة نظرة إعزاز وتكريم حيث منحها كرامتها وأدميتها ورفع من مكانتها إلى مرتبة لم تصل إليها في عصور ما قبل الإسلام ، وأعاد لها حقوقها التي أهدرتها الجاهلية[5] . ومنحها المساواة الكاملة مع الرجل في أصل

([1]) سورة النساء الآية (1).

([2]) سورة الأحزاب الآية(35).

([3]) سورة النساء الآية(22).

([4]) وفي حجة الوداع قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم) :"اتقوا الله في النساء فإنكم أخذتموهن بأمان الله ، واستحللتم فروجهن بكلمة الله ، ولكم عليهن إلا يوطئن فرشكم أحداً تكرهونه ، فان فعلن ذلك فاضربوهن ضرباً غير مبرح ، ولهن عليكم رزقهن وكسوتهن بالمعروف" . مشار إليه بكتاب الشيخ منصور علي ناصيف ، التاج الجامع للأصول في أحاديث الرسول ، جريدة صوت الأزهر ، ص157 .

([5]) شحاتة أبو زيد شحاتة ، مبدأ المساواة في الدساتير العربية ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، 2001 ، ص406 .

الخلقة والتكاليف الشرعية والحقوق المدنية ، وطلب العلم والمعرفة وتحمل المسؤولية والقيام بالعمل الصالح وفي الكرامة الإنسانية[1].

ومن ثم يتضح ان الشريعة الإسلامية قد سبقت كل الاتفاقيات والمبادئ والعهود في منح المنزلة الكريمة للمرأة ومساواتها بالرجل وجعل بينهم مودة ورحمة ، وجمعتهم على عقيدة واحدة ، يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر[2] .

كما ان الإسلام حين راعى طبيعة المرأة واسقط عنها التكاليف بالصلاة في فترات معينة والصيام أيضاً فان الإسلام يطبق المبدأ القانوني وهو المساواة أمام القانون فهذه المساواة في الغالب مساواة نسبية [3] .

بل ان الإسلام بموقفه الإنساني من مراعاة ظروف المرأة وتميزها في أحوال كثيرة عن الرجل وإعفائها من كثير من الأعباء التي يكلف بها الرجل ، يصل إلى تقرير مبدأ المساواة الفعلية أو المادية التي لا تتنافى مع مبدأ المساواة أمام القانون ما دمنا أخذنا بالمدلول النسبي[4] .

وإذا كانت الشريعة الإسلامية قد ساوت بين الرجل والمرأة في التكاليف الدينية فإنها قد أقرت للمرأة بجميع الحقوق والحريات التي منحت للرجل دون تمييز على ان لا تتناقض مع الشريعة الإسلامية ، فلها حق اختيار الزوج دون إكراه ، وان تحصل على المهر الخاص بها دون تفريط ، ومنحها حقها في الميراث ... الخ .

عليه فان الإسلام قد ساوى بين الرجل والمرأة في الأجر فضلا عن الجوانب الأخرى في التكاليف، فجاءت آيات العبادات لتضع الرجل والمرأة على قدم المساواة دون تمييز ، التزاماً وانصياعاً لشرع الله فقال تعالى **((وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلا مُؤْمِنَةٍ**

---

(1) راجع محمد السيد طنطاوي ، من مظاهر تكريم الإسلام للمرأة ، من إصدارات المجلس القومي للمرأة .

(2) د.خالد مصطفى فهمي ، المرجع السابق ، ص37 .

(3) د.محمد احمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة ، المرجع السابق ، ص86 .

(4) اميمة فؤاد المهنا ، المرأة والوظيفة العامة ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 1983 ، ص5 .

إذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمْ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالا مُبِينًا)) [1] .

كما ان الشريعة الإسلامية لم تأتِ لتحظر عمل المرأة ولكنها جاءت بأحكام عامة شاملة للرجل والمرأة ولكل إنسان لان حق المرأة في العمل من الحقوق التي تكفلت به الشريعة الإسلامية ، وقد يكون عمل المرأة في الإسلام واجباً من الواجبات الملقاة على عاتقها ، والتي لا يجوز ان تتقاعد عن إتيانها ، فالإسلام في تقرير حق العمل لا يقف عند اعتباره حقاً يتقرر لصاحبه بل انه تقدم في هذا المجال درجة تجعل العمل في بعض الحالات من الواجبات الشرعية التي تلقى على عاتق المرأة ، ويفرض عليها القيام به ، لان تقرير هذا الحق ينبع من مصالح عليا تحرص على مراعاتها من خلال قيمة العمل في ذاته بصرف النظر عن نظرة الناس إليه ، وانطلاقاً من هذا الأمر يوزع الإسلام فرص العمل على العاملين مراعياً قدرة وظروف العامل واستطاعته القيام بأعباء العمل على خير الوجوه وأحسنها[2] .

ان الأصل في العمل بالنسبة إلى المرأة هو الإباحة ، أي ان حق العمل من الحقوق التي تتقرر للمرأة بناء على أصل الإباحة الشرعية ، وتتساوى هنا في هذا الأصل مع الرجل ، وقد أمرنا الله عز وجل بالسعي إلى الرزق بالعمل النافع في الأرض التي باركها للخليقة جمعاء ، دون ان يخص بهذا الأمر جنساً دون آخر ، قال تعالى ((**وَاللَّيْلِ إِذَا يَغْشَى – وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّى – وَمَا خَلَقَ الذَّكَرَ وَالأُنْثَى – إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّى**)) [3] . وكذلك قوله تعالى ((**هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الأَرْضَ ذَلُولا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ**)) [4].

فيظهر واضحاً وجلياً مبدأ المساواة في توجه الإسلام بهذا التكليف للرجل والمرأة للسعي نحو تحصيل الرزق ولا دليل نحو تخصيصه للرجل ، حيث ان

([1]) سورة الأحزاب الآية (26).

([2]) د.محمد احمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة ، المرجع السابق ، ص86-87 .

([3]) سورة الليل الآيات (1-4).

([4]) سورة الملك الآية (15).

النص واضح من حيث مساواته بين الذكر والأنثى وعلى تحفيزهما نحو السعي للرزق .

وفي عهد الرسول الأعظم (صلى الله عليه وسلم) كان النساء يقمن بالأعمال المتعددة الشاقة منها ، كالجهاد في سبيل الله ، والمشاركة في الحروب ، وفي عهد الخلفاء الراشدين، تولت المرأة العديد من الوظائف المهمة حيث ولى الخليفة عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) السيدة الشفاء بنت عبد الله ولاية الحسبة في الأسواق وتعد من الوظائف المهمة في الدولة.

أما عن مدى دور الشريعة الإسلامية في استحقاق المرأة العاملة للأجر ، فلقد بين القران الكريم ان كل إنسان يستحق عائد عمله الصالح النافع ويستوي في ذلك الذكر و الأنثى ، كما يؤكد ذلك قوله تعالى **((مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ))** [1]. فالآية الكريمة نجدها قد قررت استحقاق العامل لعائد عمله في الدنيا والآخرة ، فضلا عن ان الصيغة الواردة في النص القرآني الكريم تفيد العموم والشمول فكل من يقدم عملاً مشروعا للناس يؤجر عليه ، يستوي في ذلك الرجل والمرأة ، حيث يقول الله تعالى **((فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ))** [2].

يستفاد من مدلول هذا النص الكريم ان عمل كل رجل وامرأة على حد سواء غير مضيع عند الله تعالى ، وان ما تقدمه المرأة من عمل مأجورة عليه مثلها في ذلك مثل الرجل وهو ما يدل على ان الحق في العمل المقرر بأصل الإباحة يتساوى فيه كل من الرجل والمرأة[3] .

وبهذا الصدد ثمة سؤال يطرح نفسه هو:ما حكم عمل المرأة خارج المنزل ؟

لقد اختلف الفقه حول عمل المرأة خارج المنزل أهو جائز أم لا، فظهرت عدة أراء فقهيه:_

([1]) سورة النحل الآية(97).

([2]) سورة آل عمران الآية(195).

([3]) د.محمد احمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة ، المرجع السابق ، ص88 .

فذهب رأي إلى عدم جواز ذلك على اعتبار ان واجب المرأة الرئيسي هـو ان تكون أماً وربة منزل ، وان رعاية الأسرة وتوجيهها توجب عليها ان تتفرغ لهـا ، ذلك لان رسالة المرأة الأولى في الحياة هي الأمومة وواجب عليها تأديتها لكي تنتج جيلاً قوياً متماسكاً يمتاز بالاتزان والنضج العقلي .

في حين يذهب اتجاه آخر إلى جواز عمل المرأة خارج المنزل لان من شـان ذلك تحقيق المكاسب الاقتصادية والاجتماعية والتنموية التـي تعـود مـن جـراء مشاركتها بالعمل خارج المنزل، الذي يعد دونما شك حقاً من حقوقهـا الأساسـية ، وليس للتشريع تقييده أو المساس به ، ويرى أصحاب هذا الاتجاه ان هنالك اعتبارات تتطلب الإشارة إليها وهي كالآتي:_[1]

1. لو ان ما قيل في الأذهان من حرمان المرأة ان تعمل صحيحاً إلا ما هيئته لهـا طبيعتها الأنثوية من الأعمال لكان ما تقتضي به مبادئ العدالـة والمـساواة ان يحرم على الرجال الاشتغال بالأعمال التي تتلاءم مع طبيعة الأنوثة التي تتفـوق فيها المرأة على الرجل كالمقدرة اللغوية ، والأعمال الكتابية ، والأعمـال التـي تتطلب مهارة يدوية كأعمال فرز الأشياء الدقيقة وتصنيعها وترتيبهـا وتجميـع الأشياء الصغيرة لتكوين وحدات كبيرة .
2. القول بان عمل المرأة خارج البيت مما يتعارض مع رسالتها الطبيعية ووظيفتها الأساسية وهي الأمومة ، حيث يظهر تأثير ذلك بشكل عام كنتائج ضـارة فـي نفسيتها وشخصيتها ، ولكن يجب ألا يفوتنا ان ذلك التعارض ليس فـي جميـع الأعمال وإنما في البعض من تلك الأعمال التي تحتاج إلى تغييـب الأم فتـرات طويلة من الزمن بحيث تظل في عملها خارج المنزل من الصباح إلى المساء .
3. هنالك مسألة يجب الانتباه إليها ، وهي ان الطبيعة البشرية للمرأة معقـدة فهـي ليست بالبساطة التي يظنها البعض ، فشخصية المـرأة لا تخـضع لمقتـضيات

[1] انظر د.عبد الحميد متولي ، مبادئ نظام الحكم في الإسلام ، ط4 ، 1978 ، ص425 . ود. محمد انس قاسم جعفر ، الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام والفكر والتشريع المعاصر ، دار النهضة العربيـة ، 1987 ، ص67-68 .

طبيعتها – طبيعة الأنوثة – فحسب وإنما تخضع كذلك للظروف الخاصة بالتطور الاجتماعي والاقتصادي في عصرنا الحديث ، وكذلك يجب ان لا يفوتنا ان المرأة عملت منذ أقدم العصور في زراعة الأرض وغيرها ، وان هنالك عدة عناصر ودوافع تدفع المرأة في العصر الحديث إلى العمل وهي عوامل تختلف باختلاف الأفراد والظروف ونوع الثقافة السائدة في المجتمع .

4. ان النشاط العقلي للمرأة تغلب في توجيهه بشكل كبير العاطفة وذلك للطبيعة الأنثوية للمرأة ، لكن هذه السمات لا تظهر إلا في حالة الأنوثة الكاملة ، فهنالك عوامل كثيرة من شأنها ان تضعف روح الأنوثة لدى المرأة ومنها نوعية العمل الذي تمارسه وكذلك السن .

ونحن نؤيد الاتجاه الثاني الذي يرجح عمل المرأة خارج المنزل ومشاركتها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

ومما تقدم يتضح الدور الأساسي من قبل الشريعة الإسلامية الغراء ، والنظرة التي تدخل في إطار الاحترام والاعتزاز لمقام المرأة فليس هي الخادمة العاملة المقيدة السجينة ، كما ينظر إليها البعض بل إنما هي النصف الآخر من المجتمع التي تعمل جنباً إلى جنب مع الرجل وفقاً لما تقتضيه العدالة والمساواة ، ومن يختلف في ذلك ولا يجد له جواباً كافياً ، فليرجع إلى الشريعة الإسلامية الغراء فتكفيه ويقتنع بقواعدها.

المبحث الثاني

مبدأ المساواة في الأجر في ظل القانون الدولي

انطلاقاً من الرغبة في تخفيف المعاناة التي تحملها الإنسان على مر العصور ، بسبب التفرقة والتمييز وإهدار ابسط الحقوق اللصيقة بإنسانيته ، وانطلاقاً من الرغبة في تثبيت الاستقرار الداخلي في المجتمعات ، والقضاء على بذور الحقد والثورة في نفوس المحرومين والمستضعفين من بني البشر ، مما يعرض الأمن والسلام العالميين للخطر،ولقد ظهرت جهود المجتمع الدولي في هذا السبيل في أحكام المواثيق والعهود والإعلانات الدولية ، وفي أحكام اتفاقيات العمل الدولية على

المستوى العالمي واتفاقيات العمل العربية على المستوى الإقليمي ، مما يقتضي دراسة تلك الجهود في مطلبين ، نتناول في أولهما المساواة في أحكام المواثيق والعهود الدولية ، ثم في ثانيهما. دور منظمات العمل الدولية والعربية في كفالة مبدأ المساواة في الأجور.

المطلب الأول

المساواة في الأجر في أحكام المواثيق والعهود الدولية

أكد المجتمع الدولي في العديد من الإعلانات والمواثيق الدولية ، على ضرورة احترام دول العالم لمبدأ المساواة في التمتع بحقوق الإنسان الأساسية كما أكد على ضرورة (ان يتولى القانون حماية حقوق الإنسان لكي لا يضطر المرء آخر الأمر إلى التمرد على الاستبداد والظلم)[1].

وقد جاءت أهم الجهود الدولية في هذا المجال، على النحو الآتي:_

1. ميثاق هيئة الأمم المتحدة لعام 1945:

ورد في ديباجة ميثاق هيئة الأمم المتحدة ، ان شعوب الأمم المتحدة تؤكد من جديد إيمانها (بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره ، وبما للرجال وللنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية) .

2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948:_

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان صكاً مهماً من الصكوك الدولية ، حيث أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع في العاشر من ديسمبر (كانون الأول) عام 1948 إعلانا عالمياً لحقوق الإنسان اشتمل على ثلاثين مادة ، غطت قطاعاً عريضاً من حقوق الإنسان الأساسية في المجالات المختلفة ، السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

---

(1) ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في العاشر من ديسمبر عام 1948 .

المطلب الثاني

دور منظمات العمل الدولية والعربية في كفالة مبدأ المساواة في الأجور

منذ البدايات الأولى للتنظيم الدولي للعمل استبق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة المبادئ الأخرى كالمتعلقة بالتكافؤ والتساويز في المعاملة ، حيث تصدر مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل "دستور منظمة العمل الدولية" التي أنشئت عام 1919، وهذا الاهتمام المبكر بالمبدأ من قبل منظمة العمل الدولية أمر بديهي ، ذلك ان المنطق يقتضي البدء بالمطالبة بالتساوي بالأجر قبل المطالبة بالتمتع بالمساواة في حقوق أخرى مثل فرص التدريب والترقي ، فالأجر هو أهم عناصر علاقات العمل على الإطلاق[1] .

وسنبين فيما يأتي جهود منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية على النحو الأتي:_

أولاً : جهود منظمة العمل الدولية :_

حرصت منظمة العمل الدولية (كونها منظمة متخصصة) على تكريس مبدأ المساواة بين العمال من الذكور والعاملات من الإناث من خلال عدد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها والتي تخص المجال نفسه" ، ومن ابرز الاتفاقيات والتوصيات الصادرة في موضوع مساواة المرأة بالرجل الاتفاقيات والتوصيات الآتية :

(1) د.محمد احمد إسماعيل ، التنظيم القانوني لعمل المرأة ، المرجع السابق ، ص14 .

1. اتفاقية العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 ، بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، والتوصية 1951/90 الملحقة بها:_[1]

لقد أولت منظمة العمل الدولية اهتماماً كبيراً لضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجور من خلال الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 بشأن المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل ، والتي أرست بعض المبادئ المتعلقة بالمبدأ المذكور ، والتوصية المكملة لها والملحقة بها رقم 90 لسنة 1951

2. الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة والتوصية الملحقة بها:_ [2].

تعتبر الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة والتوصية الملحق بها رقم 111 بشأن التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة واللتين اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في عام 1958 ، أكثر المعايير الدولية شمولاً لمعالجة مشكلة التمييز العامة في كل من القطاعين العام والخاص ، على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو العقيدة السياسية أو الأصل القومي أو الاجتماعي .

3. الاتفاقية رقم 156 والتوصية رقم 165 (1981) بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين ذوي المسؤوليات العائلية:_[3]

([1]) د.احمد البرعي ، تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد 4 ، أكتوبر 1996 ، (سلسلة البحوث والدراسات) ، ص26 . ود.محمد احمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة ، المرجع السابق ، ص14 .

([2])د.احمد البرعي ، تنظيم عمل المرأة وفق لمستويات العمل الدولية والعربية ، المرجع السابق ، ص26 . ود. بدرية العوضي ، المرجع السابق ، ص68 . ود. محمود سلامة جبر ، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة ، مجلة الحقوق ، جامعة الكويت ، السنة 23 ، العدد الثاني ، يونيو 1999 ، ص295 وما بعدها . ود. صادق مهدي السعيد ، حقوق المرأة العاملة وحمايتها في التشريعات العمالية العربية والدولية ، منظمة العمل العربية ، العدد 29 ، أكتوبر 1983 ، ص20 .ود. محمد احمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة ، المرجع السابق ، ص29 . ود. عدنان التلاوي ، الاتجاهات الدولية المعاصرة وتطبيقات مبادئ= =المساواة في الأجر بين المرأة والرجل وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بينهما ، منظمة العمل العربية ، العدد 15 ، يناير 1992 ، ص77 ..

([3]) د.احمد زكي بدوي ، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية ، مكتب العمل العربي ، سلسلة البحوث والدراسات ، 1983 ، ص109 .

تبين ديباجة هذه الاتفاقية انه على الرغم من المعايير الدولية التي صدرت عن المنظمة الدولية بشأن المساواة في الفرص والمعاملة للنساء العاملات والمدونة في اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية فإنها لا تغطي صراحة التمييزات المبنية على أساس المسؤوليات العائلية ، مما يرى معه ضرورة وضع معايير في هذا الشأن ، وان هنالك حاجة إلى إقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين ذوي المسؤوليات من الجنسين وبين العمال الآخرين لان كثيراً من المشاكل التي تواجه جميع العمال تزداد تفاقماً في حالة العمال ذوي المسؤوليات العائلية ، ولابد إذن من اتخاذ تدابير تلبي مالهم من احتياجات خاصة .

ثانياً : جهود منظمة العمل العربية :_

لقد أصدرت منظمة العمل العربية منذ نشأتها وحتى الآن تسع عشرة اتفاقية عمل عربية فضلا عن ثماني توصيات تضمنت الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال في العديد من المجالات كما تضمنت بعض هذه الاتفاقيات أحكاما خاصة تقتضي بضرورة المساواة في الحقوق بين العمال الذكور والعاملات الإناث ومن هذه الاتفاقيات الآتية :_

1. الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل:_ (1)

يقصد بمستويات العمل في مفهوم هذه الاتفاقية الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي يتعين الاعتراف بها للعمال والتي يجب ان تحميها تشريعات العمل الوطنية ، وان تعتبرها من النظام العام ، وقد نصت المادة الثامنة من الاتفاقية على مبدأ المساواة بشكل عام .

2. الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة:_(2)

أولت منظمة العمل العربية اهتماماً خاصاً وذلك من خلال تخصيص إحدى الاتفاقيات التسع عشرة الصادرة عنها لتنظيم شؤونها وحماية حقوقها باعتبارها تمثل

---

(1) راجع نص الاتفاقية في "اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى 1 يناير / كانون الثاني 2008 منشورات منظمة العمل العربية ، الطبعة السادسة ، 2008 ، ص11 ؛ ولقد صادقت على هذه الاتفاقية تسع دول عربية هي : الأردن ، السودان ، سوريا ، العراق ، فلسطين ، لبنان ، ليبيا ، مصر ، المغرب .

(2) المصدر نفسه ، ص91 ، ولقد صادقت على هذه الاتفاقية أربع دول وهي العراق ، فلسطين ، ليبيا ، اليمن .



نصف القوى البشرية التي تشكل الدعامة الأساسية للتنمية الاجتماعية والاقتــصادية في الوطن العربي .

3. الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور:_[1]

ضمن الأحكام الخاصة بوضع حد أدنى لمستويات الأجــور ، وبيــان قواعــد الحماية الخاصة بها من حيث امتياز الأجر وتحديد نسب الاقتطاع منـــه أو الحجــز عليه ، فقد حرصت هذه الاتفاقية على ان تعود لتؤكد من جديد على مبــدأ ورد فـــي اتفاقيات سابقة ، وهو مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين.

الخاتمة:_

ومما تقدم من بيان لمبدأ المساواة وتوضيحه يتضح ان هذا المبدأ من حقوق الإنسان الأساسية وحق عام تتفرع عنه العديد من حقوق الإنـــسان الأخـــرى وقــد عالجتـــه التشريعات العمالية الوطنية .

ثم إن موقف الشريعة الإسلامية الغراء وكيف وضعت الأسس والقواعد فـــي الكتاب والسنة لهذا المبدأ والتطبيقات الواضحة له والتأكيد في العديد مـــن المواقـــف

([1]) راجع نص الاتفاقية في اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ...، المرجع السابق ، ص189 ؛ وقد صادق على هذه الاتفاقية أربع دول عربية وهي : البحرين ، العراق ، فلسطين ، لبنان .

ذات الأسانيد المثبتة من هدي الكتاب والسنة، ثم ما نصت عليه القواعد الدولية في مواثيقها وإعلاناتها الدولية على هذا المبدأ والجهود لكل من منظمتي العمل الدولية والعربية التي صبت جميعها في سعي يهدف إلى حماية مبدأ المساواة في الأجر بصرف النظر عن الجنس أو الدين أو اللغة أو اللون أو المذهب الاجتماعي أو الانتماء السياسي ، فضلا عن بيان إن مبدأ تكافؤ الفرص يقترن بمبدأ المساواة وان الإخلال به سيؤثر سلبا في المساواة في الأجر.

قائمة المراجع

_القرآن الكريم

الكتب المنهجية

1_د.احمد البرعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي ج1، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية ،2001.

2_ د.احمد البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي،شرح عقد العمل الفردي وفقا لقانون12 لسنة 2003 ،ج2 ، دار النهضة العربية ،القاهرة،2003

3_د.احمد شوقي المليجي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مؤسسة روز اليوسف ، القاهرة ، 1984 .

4_اللواء د.حكمت موسى سليمان،"مقارنة بعض الدساتير العربية بالعهدين الدوليين" ، محمد شريف بسيوني و محمد سعيد الدقاق و عبد العظيم وزير ، حقوق الإنسان ، مؤسسة دار العلم للملايين ، المجلد الثالث ، بيروت ، 1989.

5_ د.يوسف الياس ، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي ، دون دار نشر.

6_د.محمد عبد الفتاح زاهر،الوسيط في شرح قانون العمل الجديد ، ط1، 2003.

7_د.محمد احمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن(مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)،دار النهضة العربية،2000.

8_محمد السيد طنطاوي ، من مظاهر تكريم الإسلام للمرأة ، من إصدارات المجلس القومي للمرأة .

9_د.محمد انس قاسم جعفر ، الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام والفكر والتشريع المعاصر ، دار النهضة العربية ، 1987.

10_د.عبد الحميد متولي ، مبادئ نظام الحكم في الإسلام ، ط4 ، 1978

11_د. خالد حمدي عبد الرحمن،التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل ،دار النهضة العربية ، 2005-2006 .

12_د.خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوطني ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2007

الرسائل العلمية:_



1_ اميمة فؤاد المهنا ، المرأة والوظيفة العامة ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 1983.

2_هبة محمد خالد ، المجلس القومي للمرأة ودوره في النهوض بالمرأة العاملة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 2008.

3_هناء حسون السعدي ، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في العراق ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة ، جامعة بغداد ، 1983.

4_شحاتة أبو زيد شحاتة ، مبدأ المساواة في الدساتير العربية ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، 2001.

التقارير الدولية:

1_ مكتب العمل الدولي : زمن المساواة في العمل ، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، التقرير الأول (باء) مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 91 ، جنيف ، 2003 .

2_مكتب العمل الدولي : المساواة في العمل مواجهة التحديات ، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، التقرير الأول (باء) مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 96 ، جنيف، 2007.

3_مكتب العمل الدولي : تغير الأنماط في عالم العمل ، تقرير المدير العالم ، التقرير الأول (جيم) ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 95 ، جنيف ، 2006

ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في العاشر من ديسمبر عام 1948

الدساتير:_

الدستور العراقي الدائم لعام 2005 .

دستور جمهورية مصر العربية لعام 1971

البحوث والمقالات:_

1__د.احمد البرعي، تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد،أكتوبر 1996 ،(سلسلة البحوث والدراسات).

2_ د.احمد زكي بدوي،الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية ، مكتب العمل العربي ، سلسلة البحوث والدراسات ، 1983.

3_د.محمد لبيب شنب،المركز القانوني للمرأة في التشريعات العربية ، بحث مقدم إلى مؤتمر الغردقة حول (بعض الجوانب الاجتماعية والقانونية للمرأة في مصر) ، الغردقة من 10–15 سبتمبر 1988.

4_د. محمود سلامة جبر ، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة ، مجلة الحقوق ، جامعة الكويت ، السنة 23 ، العدد الثاني ، يونيو 1999.

5_ د. عدنان التلاوي ،الاتجاهات الدولية المعاصرة وتطبيقات مبادئ المساواة في الأجر بين المرأة والرجل وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بينهما ، منظمة العمل العربية ، العدد 15 ، يناير 1992.

6_د. صادق مهدي السعيد ، حقوق المرأة العاملة وحمايتها في التشريعات العمالية العربية والدولية ، منظمة العمل العربية ، العدد 29 ، أكتوبر 1983.

7_د.ناظم عارف ، مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل ، دراسة مقارنة ، بحث منشور على الموقع الالكتروني www.ararblawinfo.com.